

UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍAS ACTIVAS EN LA ASIGNATURA “ACTIVIDADES EN EL MEDIO NATURAL”: DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE CAMPAMENTOS DE AVENTURA

Alvaro Merino Jiménez ^{1*}, Juan Ignacio Mayorga García ¹, Gabriel Rodríguez Romo ² y María Garrido Muñoz ¹

1: Departamento de Teoría, Recreación y Organización del Deporte
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
Universidad Europea de Madrid
C/ Tajo s/n Villaviciosa de Odón 28670 Madrid
e-mail: alvaro.merino@uem.es web: <http://www.uem.es>

2: Departamento de Deportes
Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte - INEF
Universidad Politécnica de Madrid
C/ Martín Fierro 7, 28040 Madrid
e-mail: gabriel.rodriguez@upm.es web: <http://www.inef.upm.es>

Resumen: *para trabajar los contenidos de diseño y organización de campamentos de aventura, en el marco de la asignatura “Actividades en el Medio Natural”, impartida en la Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (UEM), los alumnos reciben un caso práctico que deben resolver en equipos de trabajo, utilizándose como metodología el aprendizaje experiencial. Se persigue que sean capaces de hacer un análisis de los participantes en un programa de actividades de aventura, así como del contexto medioambiental en el que deben desarrollarlo. Con esta metodología, los alumnos se enfrentan, por una parte, a la gestión de la incertidumbre, generada por la interpretación de diferentes variables de trabajo. Por otra, deben ser capaces de planificar el programa que posteriormente van a desarrollar con un grupo de alumnos y, al mismo tiempo, diseñar los procedimientos de evaluación y generar un plan de mejora para posteriores actividades.*

1. Introducción

El aprendizaje experiencial está basado en la creencia de que el proceso de crecimiento personal ocurre a través del cambio generado por las experiencias directas. Este es un proceso activo, que provoca el aprendizaje del alumno en un medio ambiente que no es familiar para él, fuera de su zona de confort [1]. Esta carencia de armonía coloca al participante en una situación que le obliga a resolver problemas, a cuestionarse cómo hacerlo y a reflexionar. Para algunos autores [2], el aprendizaje experiencial se fundamenta en los siguientes supuestos:

- La experiencia es la base y el estímulo para el aprendizaje.
- Los aprendices construyen activamente su propia experiencia.
- El aprendizaje es construido social y culturalmente.
- El aprendizaje está influenciado por el contexto socio-emocional en el que sucede.

Puede decirse que el aprendizaje experiencial parte del principio de que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias, es un aprendizaje “haciendo” que reflexiona sobre el mismo “hacer”.

En la medida en que un aprendizaje se basa en vivencias reales y en el desarrollo y refuerzo de habilidades, se puede dar un verdadero cambio de actitud (conjunto de pensamientos, sentimientos y comportamientos), siendo los participantes de estas experiencias los que descubren por sí mismos los conceptos y criterios que se quieren reforzar [3-5].

El planteamiento de aprendizajes vivenciales en el medio natural está fundamentado en el hecho de que las actividades generan emociones intensas en los participantes y, además, el cumplir con los desafíos establecidos por el facilitador es motivo de satisfacción para la persona y para el equipo con el cual trabaja.

El outdoor training, como herramienta de aprendizaje vivencial o experiencial, se utiliza cada vez con mayor frecuencia por organizaciones y grupos de personas para lograr procesos de transformación interna, para el desarrollo de habilidades y competencias específicas y para la formación de líderes. En definitiva, implica "elaborar planes de contingencia para convertir sus debilidades en fortalezas".

De acuerdo a experiencias ya desarrolladas, este tipo de técnicas de aprendizaje y formación se implementan en contextos empresariales para apoyar:

- El desarrollo de habilidades específicas.
- La gestión del cambio.
- El trabajo en equipo y la comunicación.
- Los procesos de calidad total.
- El desarrollo y fortalecimiento de equipos de trabajo.
- La integración entre áreas dentro de un mismo equipo.

Lo importante es contextualizar la realidad de los participantes, logrando una integración entre la experiencia y sus vivencias, con los conceptos y principios necesarios para el logro de los objetivos del aprendizaje. Las dinámicas o simulaciones constan de cuatro etapas: experiencia, práctica, retroalimentación y generalización (ver Fig. 1).

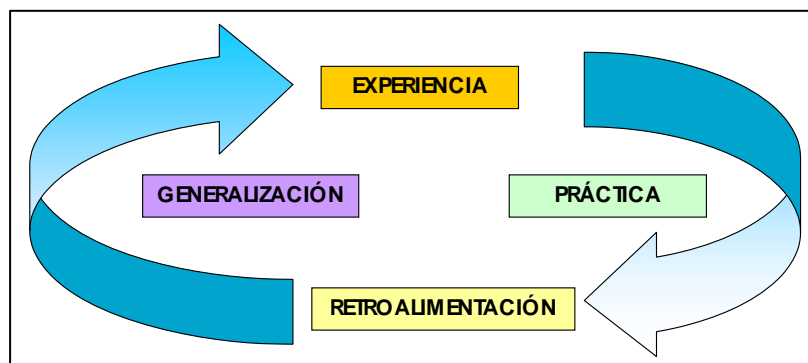


Figura 1. Etapas del aprendizaje basado en la experiencia

Su principal riqueza radica no sólo en la propia experiencia vivida por los participantes, sino en el Feedback que se genera posteriormente, estableciendo una analogía entre lo vivido y su aplicación a la realidad cotidiana de sus vidas profesionales y personales.

Empleamos mucho de nuestro tiempo actuando en zonas de confort, socializándonos con la misma gente, frecuentando los mismos lugares, manejando situaciones en las que tenemos controladas todas las variables que pueden darse. Cuando actuamos de esta manera no nos exponemos a nuevas experiencias y, por lo tanto, no nos enfrentamos a situaciones que nos permitan ser capaces de superar sentimientos de duda o ansiedad y que pueden llevarnos al éxito o al crecimiento personal (ver Fig. 2).

Cada vez que un participante percibe una situación incómoda, el riesgo está presente física o emocionalmente. Este riesgo estimula la necesidad de confiar. En este sentido, las actividades de reto crean un clima que promueve la interdependencia entre los miembros del grupo, basada en la confianza, lo que hace que la educación de aventura pueda ser un método tan poderoso. La capacidad que tenga el facilitador para utilizar correctamente el riesgo como herramienta de desarrollo favorecerá enormemente el aprendizaje del individuo y del grupo.

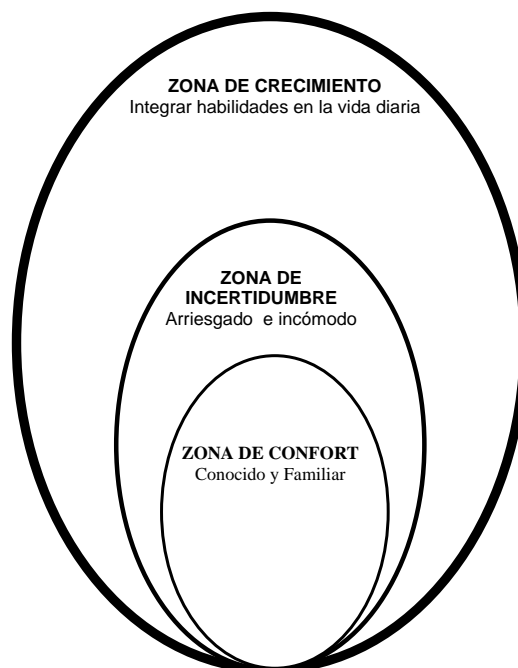


Figura 2. Zonas de cambio (Luckner y Nalder, 1997: 20)

2. Contextualización de la experiencia formativa

La asignatura Actividades en el medio Natural se imparte a lo largo del tercer curso académico de la Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Facultad de CCAFYD de la Universidad Europea de Madrid. Esta asignatura tiene como objetivos que los alumnos conozcan y dominen técnicas de aire libre y los deportes y actividades que se practican en el medio natural, así como que adquieran

los conocimientos y habilidades necesarias para diseñar, desarrollar y evaluar programas educativos en contextos medioambientales para grupos de participantes de todas las edades.

Para que la adquisición de estos conocimientos y habilidades sea realmente efectiva, los alumnos deben desarrollar un programa práctico, habiendo participado previamente en 10 seminarios vinculados a actividades y deportes de aire libre. La última práctica les lleva a diseñar, planificar, desarrollar y evaluar un programa educativo a lo largo de tres días en un entorno natural, poniendo en práctica las herramientas del outdoor training y utilizando metodologías activas basadas en el aprendizaje vivencial.

En esta experiencia participan los alumnos en grupos de 50 personas, siguiendo un plan de trabajo previamente elaborado. En dicho plan de trabajo, los alumnos y el profesor deben elaborar las distintas fases del programa de campamento [6].

3. Metodología de trabajo

La metodología de trabajo se fundamenta en el aprendizaje experiencial. La actividad es presentada a los alumnos través de un caso práctico que deben resolver en equipos de trabajo. Los alumnos se agrupan en 8 grupos y cada uno de ellos tiene que desarrollar una serie de tareas de diseño y organización de las diferentes actividades que conforman el campamento. En definitiva, cada grupo elabora un proyecto basado en las premisas del aprendizaje experiencial que, además, debe ser presentado y defendido. Las Tablas 1 y 2 recogen el plan de trabajo asociado al caso práctico, así como las competencias que se trabajan en cada fase del proyecto.

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN									
		15-31 ene	1-15 feb	16-28 feb	1-15 mar	16-31 mar	1-15 abr	16-30 abr	1-15 may	15-31 may	1-15 jun
<i>Presentación del proyecto a los alumnos</i>	<i>Profesor</i>										
<i>Definición de equipos y tareas</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										
<i>Análisis del entorno y de los participantes</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Borrador de propuestas</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Defensa de las propuestas en el aula</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										
<i>Entrega de proyectos</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Diseño de plan de contingencia</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										
<i>Diseño de procedimientos de emergencia</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Trabajo de campo</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Desarrollo del programa</i>	<i>Alumnos</i>										
<i>Evaluación del programa</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										
<i>Presentación y defensa de la memoria</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										
<i>Presentación y defensa del plan de mejora</i>	<i>Profesor y alumnos</i>										

Tabla 1. Plan de trabajo para el desarrollo del proyecto

La etapa de evaluación o "debrief" adquiere un papel fundamental en el proceso, dado que brinda la posibilidad de comentar todo lo sucedido en la actividad, las oportunidades que se generan, las dificultades encontradas y las sensaciones experimentadas. De esta forma es posible procesar la experiencia, descubriendo rápidamente que las situaciones vividas tienen una directa similitud y vinculación con la cotidianeidad, posibilitando ver los mismos problemas desde perspectivas diferentes.

Generalmente, la evaluación se lleva a cabo en tres pasos o etapas:

1. ¿Qué sucedió?: Al terminar la actividad, el facilitador indaga, a nivel individual o grupal, por hechos o acontecimientos puntuales que describan de la mejor manera posible los momentos críticos de la experiencia grupal. Técnicas como la de calificar la experiencia, "tomar fotos", "analizar el video", son las más comunes.
2. ¿Y eso que sucedió cómo lo relacionamos con...?: El formador indaga en el conocimiento de las emociones, sentimientos y actitudes más profundas que se vieron reflejadas durante la actividad.
3. ¿Y ahora qué?: El trabajo del facilitador se centra en la generación de vínculos y relaciones entre la experiencia anterior y la realidad de los participantes. El objetivo de esta etapa es crear compromisos de cambio y transformación del grupo hacia sí mismo, hacia la organización y hacia el contexto en el cual se encuentran.

ACCIÓN	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
<i>Análisis del entorno y de los participantes</i>	<i>Capacidad de análisis</i>
<i>Elaboración de proyectos</i>	<i>Trabajo en equipo Capacidad de síntesis Gestión de la incertidumbre</i>
<i>Defensa de los proyectos en el aula</i>	<i>Comunicación Capacidad de síntesis Orientación al resultado</i>
<i>Diseño de plan de contingencia</i>	<i>Capacidad de análisis Creatividad</i>
<i>Diseño de procedimientos de emergencia</i>	<i>Capacidad de análisis Planificación</i>
<i>Trabajo de campo</i>	<i>Adaptabilidad Gestión de la incertidumbre</i>
<i>Desarrollo del programa</i>	<i>Liderazgo Comunicación Planificación Orientación a las personas Trabajo en equipo</i>
<i>Evaluación del programa</i>	<i>Capacidad de análisis</i>
<i>Presentación y defensa de la memoria</i>	
<i>Presentación y defensa del plan de mejora</i>	

Tabla 2. Competencias que se trabajan en cada fase del proyecto

4. Conclusiones

Los alumnos participantes en esta experiencia han manifestado la necesidad de que este tipo de aprendizaje se implemente en la asignatura con carácter obligatorio pues, en su opinión, genera numerosas ventajas:

- Mejora los procesos de planificación de los programas.
- Mejora la gestión del trabajo en equipo, distribuyéndose las tareas en función de los roles que naturalmente asume cada miembro del equipo.
- Permite aprender a gestionar eficientemente el tiempo, así como la gestión de la presión.
- Permite diseñar y desarrollar planes de contingencia frente a situaciones de incertidumbre.
- Mejora la comunicación interpersonal dentro del equipo y con los participantes de las actividades.

Los alumnos evalúan todas las fases del programa y elaboran planes de mejora basados en procesos de calidad vinculados al programa.

Los alumnos toman conciencia de la importancia del entrenamiento de las competencias básicas para desarrollar futuros trabajos vinculados al medio natural.

Una vez acabada la experiencia, los alumnos han sido capaces de participar en las fases de diseño, desarrollo y evaluación de un programa formativo en el medio natural, evaluando su propio trabajo y facilitando un plan de mejora para siguientes grupos.

REFERENCIAS

- [1] Luckner, J.L. & Nadler, R.S. (1997). *Processing the Experience: Strategies To Enhance and Generalize Learning*. U.S.: Kendall/Hunt Publishing Company.
- [2] Boud, D., Cohen, R. & Walker, D. (1993). *Using experience for learning*. Buckingham: Open University Press.
- [3] Proudman, B. (1995). Experiential education as emotionally engaged learning. In K. Warren, M. Sakofs & J.S. Hunt, Jr. (Eds.): *The theory of experiential education*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company.
- [4] Stavenga de Jong, J.A., Wierstra, R.F.A. & Hermanussen, J. (2006). An exploration of the relationship between academic and experiential learning approaches in vocational education. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), 155-169.
- [5] Itin, C.M. (1999). Reasserting the Philosophy of Experiential Education as a Vehicle for Change in the 21st Century. *The Journal of Experiential Education*, 22(2), 91-98.
- [6] VV.AA. (2000). *Campamentos de verano. Diseño y organización*. Madrid: Editorial Popular.